

підприємства.

Сьогодні використовуються як моральні, так і матеріальні стимулюючі чинники. Моральне заохочення передбачає визначення трудових досягнень як групових так і індивідуальних представників трудових колективів [1].

Моральне стимулювання досягається поданням відповідної публічної інформації в різних формах та носіях, щодо кращих працівників.

Матеріальне стимулювання визначається як сукупність заходів, спрямованих на реалізацію економічних інтересів працівників, на забезпечення їх матеріальної зацікавленості в розвитку виробництва. Рівень оплати праці, який сформований на визначений час та відповідає соціальному визначенню розвитку відтворення робочої сили та мотиваційних чинників формує матеріальну зацікавленість персоналу сільськогосподарських підприємств взагалі, щодо галузевого та загального виробництва.

Отже, мотивація ефективної праці повинна займати одне з ключових місць у системі внутрішньо фірмового управління. Вона доповнює адміністративне управління, що полягає в розробці і виконанні планових завдань, посадових і інших інструкцій, методичних положень і вказівок, наказів, розпоряджень та ін., і представляє собою непряме, опосередковане управління через інтереси робітників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості до праці, у досягненні високих її результатів.

Бібліографія

1. Колот А. М. : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
2. Череп А. Стимулювання праці – необхідний елемент ринкової економіки, що впливає на витрати виробництва / А. Череп // Економіка, фінанси, право. – 2005. – №2. – С.7– 10.
3. Цимбалюк С. О. Компенсаційний пакет: сутність, структура, вимоги щодо формування /С. О. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 3–10.

Ярослав БОЙКО

Тернопільський національний економічний університет, Україна

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Сьогодні економічного зростання можна досягти насамперед за рахунок інвестицій у людину праці, що є ефективним способом

примноження людського капіталу. Проте розвиток персоналу підприємств потребує застосування сучасних знарядь праці, засобів виробництва, впровадження інноваційних технологій. Таким чином ефективне фінансове забезпечення економічного зростання регіонів залежить від оптимального розподілу фінансових ресурсів між складовими людського та уречевленого капіталу, накопиченням і споживанням, між наявними перевагами та майбутніми перспективами [3].

Основними чинниками конкурентоспроможності трудового потенціалу є зовнішні і внутрішні. Зовнішні чинники – це умови, які суб'єкт управління, як правило не може змінити, але повинен постійно враховувати в своїй діяльності. До них відносимо: рівень життя, соціально-економічний стан країни, регіону, галузі, місце трудової діяльності індивіда, системи моральної та матеріальної оцінки трудового внеску на підприємстві, організація, оплата й стимулювання праці, її умови, безпека, морально-психологічний клімат в колективі, його соціально-демографічна структура. Внутрішні чинники мають суб'єктивний характер, визначаються потребами, інтересами, ціннісними орієнтаціями працівника у сфері праці. Вони пов'язані, насамперед, з особистісними характеристиками працівника: стать, вік, освіта, виховання, сімейний стан, професія, трудовий стаж, особистий досвід, загальна й професійна культура, спрямованість інтересів працівника.

За природою походження з-поміж чинників конкурентоспроможності трудового потенціалу виділяємо: науково-технічні, екологічні, організаційно-економічні, соціально-економічні, національно-культурні, соціальні.

Науково-технічні - відображають стан і динаміку науково-технічного прогресу, рівень техніки і технології, продуктивність і надійність обладнання, гнучкість виробничих процесів та інше. В ринкових економіках Заходу передумовою розвитку високих технологій є розширення і зростання, як правило, творчих здібностей трудового потенціалу, створення максимально сприятливих соціально-економічних умов для того, щоб викликати відповідний виробничий ентузіазм персоналу, залучити його до активної участі в удосконаленні технології та організації виробництва. Від дії науково-технічних та екологічних чинників залежить вирішення завдання підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу. Оскільки застосування досягнень науки і техніки дає змогу: забезпечити суб'єктів господарювання засобами виробництва високого технічного рівня, що в свою чергу призводить до підвищення рівня їхньої конкурентоспроможності через виробництво ними високоякісної та

конкурентноспроможної продукції; передбачати потребу в робочій силі нового конкурентного типу.

Організаційно-економічні чинники конкурентоспроможності трудового потенціалу відображають, з одного боку, методи і механізми регулювання господарської діяльності на рівні держави, регіонів і галузей, тобто виступають проявом зовнішнього середовища. З другого боку - характеризують рівень організації виробничих процесів, структуру і ефективність системи управління, організації праці, тобто організацію внутрішнього середовища працівника на підприємстві. Якраз ця група чинників є найбільш перспективною з точки зору регулювання конкурентоспроможності трудового потенціалу на рівні підприємства.

Соціально-економічні, національно-культурні, соціальні чинники відображають стан і динаміку соціальних процесів на макро-, мезо- і мікроекономічному рівнях. Вплив цих чинників на конкурентоспроможність трудового потенціалу двоякий: з одного боку, вони істотно впливають на рівень, динаміку і специфічні особливості попиту в кожному сегменті ринку праці, з іншого, значною мірою визначають рівень ефективності трудової діяльності працівника, тобто якість його послуг. Система соціально-економічних, національно-культурних умов, за яких формується конкурентоспроможний трудовий потенціал, має свої власні, притаманні тій чи іншій державі, тому чи іншому регіону особливості. Існуючий комплекс умов впливає на ментальність населення, створює підґрунтя для формування соціальних, психологічних, фізичних та інтелектуальних здібностей працівника.

Формування знань і навичок до праці, підготовка та перепідготовка кадрів значною мірою залежать від загального соціально-економічного розвитку суспільства. Для особистості навчання – це розширення освітньо-професійного та зміцнення морально-психологічного потенціалу, соціальний захист та значимість, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці [1]. Віддача від інвестицій в освіту також буде виражатись у зниженні рівня безробіття та зменшенні державних витрат на заходи пасивної політики зайнятості, структурній перебудові зайнятості, стабілізації економічної ситуації, послабленні соціальної напруги в суспільстві, підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня громадян та конкурентоспроможності країни в цілому. На мікрорівні віддача від інвестицій в навчання робочої сили буде виявлятися через покращення якості та збільшення продуктивності праці, зниження рівня травматизму, покращення соціально-психологічного клімату в колективі, підвищення конкурентоспроможності виробленої продукції на внутрішньому та зовнішньому ринках [2, с. 83].

Отже, розвиток сфери освіти та професійної підготовки, адекватної

потребам майбутнього прогресивного розвитку регіону, повинен стати одним з головних пріоритетів соціально-економічного розвитку території. Освіта, особливо безперервна, сприятиме формуванню працівника, здатного до постійного зростання своєї кваліфікації і продуктивності праці. Ці умови мають матеріально забезпечити людині виконання своїх відтворювальних функцій, виховання дітей, здорового відпочинку, навчання та споживання товарів та послуг, що забезпечує як процес виробництва, так і відновлення робочої сили. З іншого боку, використання сучасного технологічного обладнання вимагає висококваліфікованої робочої сили для навчання, підготовки, перепідготовки якої потрібні чималі кошти. Інвестиції, які використовуються на підвищення якості робочої сили вважаються не менш рентабельними, ніж ті, що витрачаються на нове обладнання. Освіта на підприємстві включається в одну із підсистем розвитку конкурентоспроможного персоналу, вона є складовою стратегії управління людськими ресурсами підприємства. До основних завдань даної підсистеми можна віднести: професійну освіту працівників; підготовку і перепідготовку конкурентоспроможних спеціалістів; підвищення кваліфікації персоналу; професійну орієнтацію нових співробітників; планування кар'єри; роботу з кадровим резервом; ротацію персоналу; делегування повноважень; створення умов для саморозвитку і самоосвіти співробітників [3, с. 80].

Вважаємо, що підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу має будуватися на: засадах розвитку людського потенціалу і комплексного підходу до розв'язання проблеми підвищення конкурентоспроможності робочої сили; урахуванні пріоритетів людського розвитку в Україні (у сфері зайнятості і доходів, освіти, соціального захисту, демографічного відтворення населення); посиленні соціальної складової економічної політики підприємств, регіону, держави в інтересах забезпечення якості трудового життя, продуктивної зайнятості, наближення до світових стандартів життя, адаптації працівників підприємств до трудової діяльності в конкурентному середовищі.

Бібліографія

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
2. Гринчуцький В. І., Прохоровська С. А. Конкурентоспроможність персоналу промислових підприємств регіону/ В. І Гринчуцький, С. А Прохоровська Вісник Хмельницького національного університету // Економічні науки. Випуск (1), 2016. – С. 80-87